

## Relations industrielles Industrial Relations



### Politique, entreprise, syndicats « Politique », Business, and Unions

Dimitri Weiss

Volume 36, numéro 1, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029132ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029132ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Weiss, D. (1981). Politique, entreprise, syndicats. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(1), 192–206. <https://doi.org/10.7202/029132ar>

Résumé de l'article

L'auteur présente ici quelques propos sur la polysémie du terme « politique » en relations industrielles.

# Politique, entreprise, syndicats

Dimitri Weiss

*L'auteur présente ici quelques propos sur la polysémie du terme «politique» en relations industrielles.*

Interrogé en 1979 — après la parution, sous le titre *Le manifeste personneliste*, de la traduction française de son ouvrage *On Personal Power* —, sur la signification que revêt pour lui «la politique», le psychologue Carl Rogers répondit qu'il entendait par là presque toutes les situations qui concernent le pouvoir: qui prend les décisions? Qui détient les informations sur leurs conséquences? Il ne s'agissait pas, pour Rogers, de «politique» dans le sens des partis politiques, mais dans une signification qui lui paraissait plus profonde, plus essentielle. L'administration des personnes et celle des collectivités lui semblaient être de même nature: le pouvoir dans la famille n'est pas différent du pouvoir dans l'État; on trouve dans les deux cas des pouvoirs à caractère autocratique et des pouvoirs à caractère démocratique.

## LA «POLITIQUE ORGANISATIONNELLE»

La littérature américaine sur les organisations a montré, elle, un intérêt grandissant pour les collectivités de travail vues en tant qu'entités politiques, au sein desquelles des décisions sont prises et des objectifs établis par des processus de conflit et de négociation entre individus et groupes interdépendants ayant une influence inégale, et qui sont caractérisés par des compromis et des ajustements. Processus politiques, impliquant, donc, des comportements politiques de personnes et de coalitions agissant dans une perspective politique.

D'où l'usage de plus en plus fréquent du terme *politique organisationnelle*, qui inclut, pour Mayes et Allen (1977), “the politics of policy implementation as well as the politics of policy determination”, et qu'ils définissent comme étant “the management of influence to obtain ends not sanctioned by the organization or to obtained sanctioned ends through non-sanctioned influence means”. L'expression implique, pour Allen et al (1979), “intentional acts of influence to enhance or protect the self-interest of individuals or groups”.

---

• WEISS, D., Institut d'administration des entreprises, Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne.

•• Le présent article ne reprend pas les données déjà exposées dans notre ouvrage *Politique, partis et syndicats dans l'entreprise* (Paris, Les Éditions d'Organisation, collection Relations industrielles, 1979), dont il est complémentaire.

On a, ainsi, généralement tendance à employer cette expression pour se référer à tout usage de pouvoir ou d'influence, notamment à travers le mécanisme de négociation. Mais elle peut être également entendue comme "a subjective state in which organizational members perceive themselves or others as intentionally seeking selfish ends in an organizational context when such ends are opposed to those of others" (Gandz et Murray, 1980), y compris les comportements discrétionnaires dominants aux niveaux moyen et supérieur du management.

La description de la «politisation» des processus organisationnels comporte, en langue anglaise, l'utilisation d'une série de vocables — ici *politics* et *policy*, que nous avons soulignés —, dont l'emploi n'est pas toujours différencié avec toute la rigueur souhaitée. *Politics*, quoique substantif, est bien le pluriel de l'adjectif *politic* (de la même façon qu'*athletics* — ce que font les athlètes — est le pluriel d'*athlete*). *Political*, vocable très largement répandu et, si l'on ose dire ainsi, mis à toutes les sauces (politiques) du monde contemporain, est moins encore univoque: ce que Miller (1980) appelle "the principle of *pros hen* equivocity".

#### «POLITIQUES DE L'ENTREPRISE» ET «POLITIQUE DANS L'ENTREPRISE»

Par ailleurs, une étude récente effectuée par le Canada's Institute for Political Involvement<sup>1</sup>, financée par 28 sociétés multinationales — dont Bell Canada, Ford Motor Co. of Canada, Simpsons Sears, Ltd., et Standard Brands, Ltd. — et portant sur un grand nombre de firmes canadiennes, arrivait à la conclusion que si le monde d'affaires entendait demeurer un segment viable de la société, ses leaders devraient encourager la participation des salariés dans le processus politique.

Il ne s'agissait pas là de la participation des salariés au processus des décisions politiques du gouvernement de l'entreprise — ce qui aurait, passablement, surpris —, mais d'une sensibilisation plus prononcée au changement social et politique, une évaluation plus marquée par les salariés des conséquences possibles de solutions politiques sur l'entreprise et d'une

---

<sup>1</sup> Etobiocke (Ont.), 1978, 56 pages.

démonstration, à l'égard du public, des capacités d'implication du *business* dans la communauté<sup>2</sup>.

Il résultait, notamment, de ce rapport que la réserve du management en la matière, qui décourageait une participation plus poussée dans le processus politique, comportait la double appréhension de voir impliqués uniquement les travailleurs syndiqués, et de voir la main-d'oeuvre se préoccuper plus qu'il ne fallait des affaires politiques.

Le rapport discutait aussi les "Components of a Political Involvement Programm", dont la responsabilité devait être assumée par un "company officer reporting to the chief executive officer". La tâche de l'agent en question serait d'établir, par écrit, des «politiques d'action politique de l'entreprise» (*company political action policies*) et de diffuser cette information aussi largement que possible, de manière que tous les salariés aient l'occasion de connaître la politique en question (*policy*) et d'apprécier son objectif.

*Political action policies* qui touchent, inévitablement, au *polity*.

On comprend, dès lors, combien le problème devient (infiniment plus) compliqué lorsqu'on débat de *politics*, *policy*, *polity*, *politic* et *political* en terre eurolatine, particulièrement à propos de l'entreprise et des syndicats. C'est-à-dire dans des pays ayant un arrière-plan culturel, idéologique, religieux très différent de celui des pays anglo-saxons — et, plus généralement, germaniques. Autre histoire du mouvement ouvrier et syndical. Autre histoire du *business*...

Et, fait aggravant, loin de disposer de trois substantifs et de deux épithètes, comme en anglais — lesquels, quoiqu'ambigus par endroits, réussissent, dans un contexte idéologiquement moins complexe, à faire la part des choses —, le castillan, le catalan, le portugais, l'italien et le français (comme

---

2 Une tentative autrement intéressante de réduire les distances et les incompréhensions entre le monde des affaires et les hommes politiques fut, en 1978, celle de la Confederation of British Industry (CBI), qui s'était prononcée en faveur d'une implication plus marquée de ses membres dans la vie politique, celle-ci étant, chacun le sait, trop importante pour être laissée aux seuls politiciens. Ainsi, un "teach in" fut organisé, à l'intention des businessmen, à la Chambre des Communes, sous la direction d'un député travailliste et d'un député conservateur, afin de combler les ignorances réciproques. Les membres institutionnels (entreprises) du groupe ainsi formé paient une cotisation de £ 6,000, les membres associés seulement £ 500. Parmi les compagnies appartenant au trust — qui se défend d'être un lobby industriel, se voulant un groupe éducationnel plutôt que de pression —, on compte British American Tobacco Company, United Biscuits, Laporte, Metal Box, Tarmac, Cadbury Schweppes, Plessey et British Oxygen, qui fut à l'origine de l'idée.

d'ailleurs le romanche et le roumain, idiomes parlés dans ces contrées qui n'entrent pas dans l'objet de nos propos), langues de pays dont le syndicalisme, dit «politisé», est acteur d'un système de relations du travail dont la «politisation» va largement au-delà de la signification qu'on lui attribue au Canada ou aux États-Unis<sup>3</sup>, ne disposent, pour traduire la profusion des sens qu'on y rencontre, que d'un substantif et d'un adjectif uniques, à orthographe identique: *politica* ou, en français, *politique*...

Des polémiques éclatent, de temps en temps, comme en Espagne, sur la pertinence d'une participation plus plénière — souhaitée ou repoussée — des chefs d'entreprise à la vie politique de la nation. Mais utiliser le mot — adjectif et substantif — *politique* dans l'entreprise, concerne aussi bien la politique générale de celle-ci et les différentes politiques particulières qui lui sont intégrées (dont, pour ce qui nous concerne en relations industrielles, la politique de personnel et celle du travail — éléments «politiques» (structuels) de l'organisation du travail, mais aussi l'autre face de la médaille, les conditions de travail), que, par exemple en France, la vocation du comité d'entreprise à l'organisation d'activités culturelles, dont la culture politique est un composant, à condition qu'elles n'atteignent pas le point de conversion en prosélytisme partisan.

### «POLITIQUE SYNDICALE» ET «POLITIQUE PARTISANE»

Et cela concerne également — et d'autant plus qu'il s'agit d'une acception plus répandue dans le langage usuel — l'activité politique des syndicats, fût-elle une *politique syndicale*, que pratique, au sommet, en France, la Confédération française démocratique du travail (CFDT), depuis son *recentrage* (*réaxage*, *réajustement*, *reprofessionnalisation* ou, le terme qu'elle préfère actuellement, *resyndicalisation*) opéré en 1978 (Weiss, 1979 B), et qu'elle oppose à la *politique partisane* ou *politicienne*, car liée au parti communiste français (PCF), de la Confédération générale du travail (CGT), qui reste, par ces temps de disette (syndicale et autre) le prototype du syndicat «politisé».

«Politisé» dans le sens qu'il s'agit d'une «courroie de transmission» d'un parti, phénomène trop répandu de nos jours pour ne pas nous interroger si les partis, seuls, ne seraient pas, désormais, incapables d'accrocher l'opinion, de populariser leurs analyses et leurs propositions.

La troisième confédération syndicale espagnole, USO — qui vient loin derrière la Confédération des commissions ouvrières, étroitement contrôlée

---

<sup>3</sup> Voir notamment, Gérard DION (éd.), *La politisation des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1973.

par le parti communiste espagnol, et l'Union générale des travailleurs (UGT), non moins étroitement contrôlée par le parti socialiste ouvrier espagnol (PSOE) —, déchirée, recomposée et toujours vivante, est la convoitise permanente du parti gouvernemental de centre UCD, traversé par des courants de droite, démo-chrétiens et sociaux-démocrates. D'autre part, en novembre 1979, Blas Pinar présentait, à Madrid, le nouveau syndicat "Fuerza Nacional de Trabajo", qu'il définissait comme la présence des idées politiques de Fuerza Nueva (formation politique d'extrême droite) dans le monde du travail, et dont il espérait l'adhésion de quelque 400 000 membres...

Et ce n'est que dans une perspective de pouvoir qu'il faudrait interpréter l'éloignement (très relatif) de l'UGT par rapport au PSOE. Depuis 1979, en effet, l'appartenance à l'UGT n'implique plus l'affiliation automatique au PSOE. Les socialistes, qui se sont fixé pour objectif de contrer la main-mise des communistes sur le monde syndical, pensent qu'il serait mal venu qu'un jour l'UGT puisse paraître comme le syndicat du gouvernement, en cas de victoire électorale.

Depuis un temps, on a eu l'impression que le PSOE hésitait à utiliser davantage son arme syndicale, l'UGT, afin de ne pas rejeter vers le parti communiste les socialistes qui militent dans les commissions ouvrières (CCOO), dominées par le PCE. «Nous constatons un affaiblissement général du syndicalisme», déclarait, en marge du 28<sup>e</sup> Congrès du PSOE, en mai 1979, un leader socialiste, Solana. «Faute de moyens, les centrales ne peuvent pas offrir de services à leurs affiliés<sup>4</sup>. Les fonds de grève sont rares. Cela conduit les syndicats à se politiser, ce qui est nuisible à la stabilité démocratique.» Et pour pouvoir l'assurer, et pénétrer du même coup le monde du travail, le PSOE songeait, à l'époque, à s'implanter, en tant que tel, dans les entreprises.

## LES PARTIS POLITIQUES DANS L'ENTREPRISE

En cela il avait, si besoin, l'exemple italien et, bien plus significatif à cet égard, celui français (Weiss, 1979 A). C'est ici que l'usage du vocable *politique* dans l'entreprise revêt son sens le plus fort: il ne s'agit plus de syndicats, fussent-ils *politisés*, qui pénétreraient, par différentes voies participatives, dans la sphère des décisions *politiques* du gouvernement de l'entreprise, (Weiss, 1978 A et 1978 B), mais de partis politiques, organisés en tant

4 Il faudrait encourager, de ce côté-ci de l'océan, les études de *marketing social* appliquées aux syndicats. On commence déjà à soupçonner que la différence d'adhésion, en France, entre le privé et le public est plutôt due aux services rendus par des syndicats qui prennent en compte la demande sociale exprimée par les salariés.

que tels dans les collectivités de travail. Ce qui n'a pas fini de faire couler, en France, et depuis longtemps, des flots de déclarations, favorables ou imprécatoires, selon les origines.

Le parti communiste français (PCF) déclarait, en 1978, avoir 702 854 adhérents<sup>5</sup>, organisés en 28 000 cellules, dont 10 000 d'entreprise (nombre d'adhérents non communiqué, mais estimé à quelque 250 000). En octobre 1979, à l'occasion de la première réunion du conseil national du PCF, nouvel organisme statutaire consultatif<sup>6</sup> créé par le 23<sup>e</sup> Congrès du parti, consacrée à l'activité des communistes dans les entreprises, celui-ci, en niant la stagnation — voire la régression — du taux d'affiliation, appelait à une progression rapide à 12 000 cellules d'entreprise, et réaffirmait l'importance des grandes entreprises — thème constant de la doctrine —, éléments «stratégiques dans la stratégie», selon le mot d'Aimé Halbeher, secrétaire de la section du PCF chez Renault.

Le parti communiste annonçait, en même temps, la création de 100 nouveaux journaux d'entreprise dans les plus grandes entreprises du pays. Selon une étude de *l'Écho de la Presse et de la Publicité*, publiée en mars-avril 1977, le PCF disposait à l'époque, en dehors de centaines de bulletins de cellules, de 526 périodiques divers, ce qui le plaçait en tête des groupes de presse français...

En octobre 1978, le premier secrétaire du parti socialiste (PS), François Mitterrand, déclarait qu'en tant que branche principale du mouvement ouvrier, le PS entendait se réinsérer dans les couches sociales dont il est l'interprète naturel — et, donc, dans les entreprises, surtout dans celles de plus de 1 000 salariés, terrain où la lutte de classe est vécue et perçue le plus directement.

En mai 1980, le PS déclarait, sans autres chiffres à l'appui — en raison, vraisemblablement, de la stagnation de ses effectifs, estimés à 20 000 dans les entreprises à la fin 1977 — l'existence de 1 300 groupes socialistes d'entreprise (GSE), bénéficiant du quart du budget d'intervention du parti: 600 000 F. Ce qui est peu...

Faute d'un syndicat qui soit «le sien», le PS fait à ses membres — 188 216 à la fin 1978 — la seule obligation d'adhérer à une organisation syndicale, chacun étant libre de son choix. Car si la Confédération générale du

---

<sup>5</sup> Le parti communiste italien (PCI) comptait, toujours en 1978, 1 772 393 adhérents, en régression par rapport à 1977: 1 814 470.

<sup>6</sup> Se réunit sur décision du comité central, dont il comprend les membres, plus ceux de la commission centrale de contrôle financier, les députés et sénateurs, les membres du Parlement européen et les secrétaires des sections des grandes entreprises.

travail (CGT) est le syndicat du PCF<sup>7</sup>, son outil politique le plus important, le PS ne contrôle point la CFDT, dont la plupart des leaders en sont membres, et moins encore la CGT-Force ouvrière (FO), dont la moitié des membres du Bureau confédéral en sont également adhérents.

FO ne conteste pas aux partis le droit de s'implanter dans les entreprises — «c'est leur affaire» —, mais elle condamne la confusion permanente entre l'action syndicale et l'action politique que cette implantation engendre, et qui risque, à ses yeux, de dénaturer «les deux formes d'expression populaire», dont l'amalgame ou la dépendance de l'une ou de l'autre sont dangereux pour la démocratie. Mais si l'on ne doit pas admettre l'ingérence d'un parti — quel qu'il soit — au sein du syndicalisme, celui-ci doit refuser de *pénétrer un parti* dans le but d'y mener un travail de fraction. Il s'agit bien là du parti socialiste — dont F. Mitterrand disait qu'il ne voulait pas le voir devenir la courroie de transmission d'une organisation syndicale — et de ce qu'il a ressenti comme des immixtions dans ses affaires de la part de la CFDT.

Cette dernière s'est inquiétée, à son tour, de la tendance des partis de gauche à vouloir se transformer en une sorte de *super syndicats* organisés sur les lieux de travail, menant campagne sur des thèmes typiquement professionnels. «C'est au mouvement syndical et non aux partis à définir d'abord selon quel rythme et quelles modalités organiser la réduction du temps de travail souhaitée par tous», déclarait, à ce propos, Michel Rocard, le leader socialiste le plus proche de ceux de la CFDT. Pour celle-ci, le PCF se comporte comme une sixième confédération syndicale<sup>8</sup> — et le PS s'apprêterait à en devenir la septième...

Pour Georges Sarre, un des leaders du courant CERES<sup>9</sup> au sein du PS, ce parti repousserait à la fois la conception léniniste du syndicat «courroie de transmission» du parti, et celle néo-travailleuse du parti «courroie de

---

7 En août 1977, François Mitterrand déclarait à Jean Daniel que la conquête de la CGT par la machine communiste «représentait l'élément dominant de la politique intérieure française depuis un demi-siècle». Et en janvier 1978, il déclarait publiquement «que le parti communiste, misant sur l'attachement des travailleurs à leur grande centrale ouvrière, réalisait le chef-d'oeuvre du double jeu: mettre la main dessus et la prétendre libre» (*Nouvel Observateur*, 721, 1978).

8 Il s'agit des confédérations syndicales reconnues au plan national, au nombre de cinq: CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CGT.

9 Le plus proche du PCF.



transmission» du syndicat<sup>10</sup> ou appendice parlementaire de celui-ci, de même que toute subordination d'une stratégie politique à une stratégie syndicale, et vice-versa. Des principes à la réalité...

Il y a chez FO des militants trotskistes. Mais également des responsables de l'Action ouvrière et professionnelle (AOP) du Rassemblement pour la République (RPR), d'inspiration gaulliste, présidé par Jacques Chirac, qui revendiquait, en 1979, 760 000 adhérents. Aux assises du RPR de mars 1979, Philippe Dechartre, qui était en charge de l'AOP, indiquait que celle-ci disposait à l'époque de 949 sections d'entreprise, dont 212 en région parisienne, de même que de 12 AOP professionnelles, au niveau national, le tout rassemblant 20 000 membres; «grâce à quoi le monopole de la représentation des travailleurs que s'arrogeait le PC est brisé».

Et un leader (radical) de la formation «giscardienne» UDF, Michel Durafour, ne manquait pas, à son tour, de déclarer, en 1979 (mais sans suite à ce jour), que son Union se devait d'être présente dans les ateliers et les bureaux, ce qui attira non seulement les foudres du PC, mais l'ironie du RPR<sup>11</sup>. «Nous n'avons pas le goût à l'UDF, par souci du respect des entreprises, de créer des sections. Mais je défends l'idée que nous ne devons pas être absents du courant d'opinions qui traverse le monde du travail. Il faut que quelqu'un y défende nos positions (...) C'est peut-être à partir de ces courants politiques qui traversent les entreprises que l'on parviendra à admettre une plus grande tolérance au niveau des partis. Ce qui me préoccupe, c'est que, lorsque le PCF s'implante, ceux qui ne pensent pas de la

---

<sup>10</sup> Intéressant, à cet égard, le récent cas du Brésil. Les 37 syndicats de la métallurgie de l'État de Sao Paolo, réunis en Congrès, décidaient le 24 janvier 1979, devant «l'importance accrue des travailleurs dans la vie sociale du Brésil et leur marginalisation politique», de constituer une commission préparatoire pour la création d'un parti des travailleurs, indépendamment du parti d'opposition alors existant, le Mouvement démocratique brésilien (MDB), critiqué pour avoir minimisé les revendications spécifiques des travailleurs, en laissant au second plan les problèmes syndicaux et ouvriers.

Plusieurs mois plus tard, en octobre 1979 — et quelques jours seulement avant l'annonce officielle de la réforme du système des partis destinée à mettre fin à quinze ans de bipartisme imposé —, une centaine de dirigeants syndicaux, réunis à Sao Bernardo, grand faubourg industriel de Sao Paolo, créèrent, effectivement, le parti des travailleurs (PT), dont le principal animateur devait être Luis Inacio Da Silva, dit Lula, président du syndicat des métallurgistes de Sao Bernardo — constituant du secteur syndical indépendant le plus important du pays — et chef de file des nouveaux dirigeants ouvriers.

Le PT, dont les activités furent mises en veilleuse à l'occasion de la répression des grèves de avril-mai 1980, se voulait «un canal d'expression politique effective pour les travailleurs et tous les secteurs exploités par le capitalisme», et souhaitait que la politique devienne, par son truchement, une «activité populaire», les masses pouvant, ainsi, participer «à toutes les sphères du pouvoir et pas seulement en période électorale».

<sup>11</sup> Voir, par exemple, le *Nouveau Siècle*, organe du Mouvement pour le socialisme par la participation (gaullistes de gauche), n° 1, novembre 1979.

même manière n'osent même plus le dire. C'est en définitive une minorité extrêmement active qui donne la teinte de l'entreprise. De même, l'absence politique amène les syndicats à se substituer aux partis. Si on laisse les gens donner leur avis, on permet à une certaine pensée politique de s'affirmer. À terme, les organisations syndicales seraient obligées de se dépolitiser parce qu'elles feraient double emploi. On ne comprendrait plus ce double service<sup>12</sup>.»

En Italie, l'«absence politique», pour paraphraser Michel Durafour, avait amené les syndicats à se substituer aux partis politiques à une époque encore récente. Et ce d'autant plus que le syndicat a pu être vu comme un acteur (politique) de plein droit, porteur non seulement de ses propres intérêts spécifiques, mais en mesure de mener à bonne fin une stratégie, c'est-à-dire une succession de décisions intertemporelles dans lesquelles l'action actuelle est évaluée en fonction de ses conséquences sur les objectifs futurs (Pizzorno, in Crouch et Pizzorno, 1977 ou 1978).

Les syndicats italiens avaient pratiquement institutionnalisé, sous couvert de *consultation*, la pratique d'une négociation directe bilatérale avec le gouvernement sur des sujets d'intérêt général, mais ils ne furent pas toujours en mesure d'en obtenir les résultats (politiques) escomptés.

Encore aujourd'hui, quand une telle pratique continue, mais dans un contexte qui oblige les organisations de travailleurs à se situer sur des positions plus défensives, les syndicats italiens semblent vouloir incarner le «pays réel» et s'imposer en sujet politique, d'autant plus, selon le secrétaire général de la plus grande confédération syndicale, CGIL, Luciano Lama (communiste), que la participation des salariés à la vie politique du pays ne se manifeste pas de façon plénière à travers les partis. Aussi, par exemple, demandaient-ils en mars 1980 de jouer un rôle actif dans la solution de la crise politique, état endémique d'une démocratie qui a vu des dizaines de gouvernements se succéder depuis la fin de la deuxième guerre mondiale.

Les syndicats, mais aussi les partis, sont présents dans les entreprises italiennes (Weiss, 1979 A). Serait-ce une situation confinée uniquement aux pays latins?

En République fédérale d'Allemagne, les principaux partis politiques — CDU (chrétien-démocrate), CSU (chrétien-social), d'une part, et SPD (social démocrate, qui voulait se présenter en «parti des syndicats», quoiqu'au Bureau confédéral du DGB il y ait deux membres chrétiens-sociaux)

---

12 FLEURY, Jacques, «La politique dans l'entreprise: offensive de la majorité pour «contrer» la gauche», *Le Figaro*, 27 décembre 1979.

et FDP (libéral) d'autre part — se sont engagés, au printemps 1980, par la signature d'un «pacte de loyauté», ayant pour but d'«humaniser» les pugilats électoraux, à éviter des coups bas, à refuser leur soutien à toute calomnie ou insulte proférée par des non-politiciens et, aussi, à *renoncer à toute propagande électorale au sein des entreprises*.

Ces partis n'y sont pas implantés en tant que tels. En revanche, on avait encore récemment assisté dans certaines entreprises allemandes à des efforts de pénétration de l'extrême gauche (communiste ou para-communiste), qui, quoique très minoritaire, s'était manifestée de façon voyante à l'occasion de la grande grève de 44 jours dans la sidérurgie, novembre 1978-janvier 1979 (voir Weiss, 1979 B).

Les nouveaux statuts de 1968 du parti communiste allemand (DKP) avaient posé le principe de la pénétration dans les entreprises et, en 1977, son comité directeur précisa que ce devait être désormais la tâche principale d'un parti, qui comptait à l'époque 42 000 membres, et 300 cellules d'entreprise, dont 150 dans la métallurgie. À quoi s'ajoutent la «Jeunesse socialiste ouvrière allemande» (SDAJ), forte, toujours à l'époque, de 15 000 adhérents, et la «Fédération étudiante marxiste-Spartakus» (MSB) avec 6 000 membres<sup>13</sup>.

Il faut signaler, en outre, la Nouvelle Gauche, dont les trotskistes, poussière de groupes divers, sont nés principalement du mouvement protestataire étudiant de 1968-1969, aujourd'hui en déliquescence. Les uns et les autres disposant, ou ayant disposé, dans un pays à forte tradition en matière de presse d'entreprise, de quantités de journaux d'établissement.

Il n'existe pas, en Allemagne fédérale, de lien organique entre les syndicats et le parti social-démocrate. Ce lien existe, en revanche, en Grande-Bretagne, non pas entre le Trades Union Congress (TUC) et le Labour Party, comme on le dit trop souvent, mais entre des organisations affiliées au TUC et le parti travailliste.

Mais il n'existe pas une organisation structurée du Labour dans les entreprises, de type «latin», quoiqu'un document dû à Lord Underhill, connu dans ses grandes lignes au début de 1980, mais rédigé dès 1977, fit état des tentatives de pénétration du parti par la «*Militant Tendency*», organisation clandestine trotskiste, qui en contrôlerait entre 60 et 100 sections, et qui tiendrait des réunions secrètes dans les entreprises industrielles et dans les services publics. Cette organisation, qui influencerait de façon non négligeable les «*Young Socialists*», les jeunes du parti, aurait comme objectif de créer des cellules de deux ou trois membres dans chacune des 360 sections, et y faire acte de prosélytisme. Des cadres permanents chargés de l'agitation joueraient un rôle actif dans les conflits du travail.

<sup>13</sup> *Die Neue Linke*, 40, 1978.

## LES «GRÈVES POLITIQUES»

L'ex-premier ministre travailliste, James Callaghan, s'était trouvé, en juin 1979, dans la position paradoxale — art du possible, la politique est aussi science du paradoxe — de devoir faire appel aux syndicats, à l'origine de sa défaite, quoique unis au Labour Party par d'importants liens d'ordre politique, organisationnel et financier, pour les exhorter de renoncer à l'arme des *grèves politiques*, par le biais de laquelle une partie des Trade Unions voulaient paralyser le nouveau gouvernement conservateur.

Celui-ci, rappela Callaghan, avait conquis le pouvoir avec des bulletins de vote, et c'est de la même manière qu'il devra en être privé. Cette démonstration inattendue de solidarité à l'égard du gouvernement Thatcher avait fait suite à l'appel adressé aux travailleurs par le président du syndicat des mineurs d'Écosse, Mick McGahey, afin d'avoir recours à la grève non pas pour des motifs professionnels, mais «contre le gouvernement».

Les *grèves politiques*, ou, plus correctement dit, les *grèves à finalité politique* (Weiss, 1978 C) sont, généralement, celles qui sont connues comme un moyen de démonstration ou de protestation non pas contre l'action des employeurs, mais contre celle du gouvernement (de la nation). Dans les entreprises du secteur public, les grèves déclenchées contre le gouvernement de l'entreprise sont, par définition, quelle que soit l'autonomie du gouvernement de l'entreprise en question à l'égard de la puissance de tutelle, c'est-à-dire du gouvernement de la nation, des grèves à finalité politique.

Lorsqu'elle met en cause l'État employeur, l'État patron, la grève est, par essence, politique. Pour la simple et suffisante raison que les orientations économiques résultent de choix politiques. La grève est politique dès le moment où elle prétend imposer le changement du choix. Elle est politique dans ses incidences dès lors qu'elle a pour but d'infléchir l'action économique du gouvernement.

De là, plusieurs observations:

- 1) Une grève destinée à imposer un changement des choix politiques du gouvernement d'une (grande) entreprise privée, n'apparaît pas comme une grève politique.
- 2) Mais alors une grève déclenchée dans le secteur privé mais destinée à faire intervenir l'État — ce qui est fréquent dans une période de redéploiement des systèmes industriels nationaux, de reconversion et de restructurations industrielles, de fermetures d'usines —, ne devrait-elle pas être cataloguée également de grève à finalité politique?

- 3) Ne pourrait-on pas dire, alors, que toute grève est toujours plus ou moins politique? Elle l'est quand les salariés ont affaire à l'État patron. Mais elle l'est aussi lorsque les syndicats estiment que les difficultés proviennent d'une politique économique et sociale qu'il est dans leur vocation de juger.

On voit combien le problème est compliqué. Si on le prend sous l'angle juridique, la jurisprudence française, par exemple, a toujours déclaré illicites les grèves déclenchées dans des buts politiques, et aussi celles dont le caractère professionnel s'est trouvé absorbé par le caractère politique. Mais la ligne de partage est de plus en plus difficilement reconnaissable, et chercher l'aspect prépondérant d'un mouvement de protestation mi-politique ou mi-professionnel apparaît comme un pari difficile à tenir.

Et pourtant, en faisant la part des choses, la Cour constitutionnelle Italienne a établi, en 1974, la légitimité de la grève politique en tant que forme de protestation contre la violence, la limitation des libertés et les inégalités sociales, en assortissant sa décision d'une restriction: que la grève ne soit pas destinée à subvertir l'ordre constitutionnel ou à empêcher le libre exercice des pouvoirs légitimes à travers lesquels s'exprime la volonté populaire.

Il s'agit là d'une sentence qui traduit un véritable tournant de la jurisprudence, la même Cour s'étant prononcée, en janvier de la même année, au sujet de la loi dite «Statut des travailleurs», pour l'exclusion du droit de grève des «arrêts de travail à finalité purement politique». À dix mois d'intervalle, la Cour a donc changé son point de vue, interprétant à la lumière de la nouvelle réalité sociale le principe fondamental qui reconnaît au citoyen le droit d'accomplir une action qui concourt au progrès matériel et spirituel de la société.

Un cas tout à fait différent, qui implique les liens entre entreprises et partis politiques, est celui enregistré en 1979 en Norvège.

Il s'agit du jugement du Tribunal du Travail sur la légalité des grèves à but de démonstration politique<sup>14</sup>.

La législation et l'accord de base qui régissent les relations du travail en Norvège stipulent une obligation de paix sociale entre les parties, pendant la durée d'application des conventions collectives. La jurisprudence du Tribunal du Travail a toutefois établi, depuis 1920, que les grèves de courte durée à but de démonstration politique ne violent pas ces règles et ne sont pas illégales. Le Tribunal a rendu le 1<sup>er</sup> juin 1979 un jugement élargissant la notion de *grève politique* à des débrayages dans des entreprises ayant pour but de s'opposer à des dons par ces entreprises à certains partis politiques.

<sup>14</sup> Documentation étrangère, U.I.M.M., n° 367, 1979.

L'origine de l'affaire est une décision de la section syndicale d'une firme métallurgique d'Oslo de recourir à un jour de grève de «démonstration politique» si l'entreprise exécutait la décision prise à la majorité de son conseil d'administration d'accorder 150 000 cour. (1 c. = 0,85 F) à des partis qui, de l'avis de l'entreprise, servent au mieux les intérêts de l'économie du pays. La division d'Oslo du syndicat de la métallurgie (NJ-MF) recommandait le 21 mars 1979 à ses adhérents siégeant dans les organes de gestion des entreprises (loi sur la cogestion) «de s'opposer activement à ce que leur entreprise octroie des aides financières à des partis; dans le cas où le conseil d'administration veut imposer des subventions politiques, en s'appuyant sur la majorité de ses membres» (c'est-à-dire contre les voix des représentants du personnel), «cette démonstration de force est une telle provocation que nous recommandons à nos membres de recourir à des actions de grève politique». Le 22 mars la Fédération patronale de la métallurgie demandait à NJ-MF de faire revenir sa division d'Oslo sur sa décision, celle-ci étant en violation de l'obligation de paix sociale et constituant une tentative d'empêcher les entreprises, par des menaces de débrayage, d'effectuer des subventions parfaitement légales. Lors d'une réunion de conciliation, le 29 mars, le syndicat repoussait la requête patronale, affirmant que la décision de subvention de la part d'une entreprise est une décision purement politique et que les fonds en cause sont dus au travail des salariés de l'entreprise: les débrayages, ayant pour but de souligner la protestation du personnel contre ces subventions et non pas d'obtenir des modifications des salaires ou des conditions de travail, ne sont pas illégaux. La conciliation ayant échoué, l'affaire était portée devant le Tribunal du Travail par le patronat, qui déclarait que les grèves en cause sont illégales car dirigées contre des employeurs, et non contre des autorités publiques, qu'elles concernent certaines entreprises et non l'ensemble d'entre elles, comme cela devrait être le cas pour une démonstration politique; et qu'elles s'opposent à des décisions d'organes où le personnel est représenté. Le Tribunal a rendu un jugement déboutant le patronat et confirmant la légalité des grèves en cause: deux de ses membres déclarèrent ne pas partager ces vues, et déplorèrent l'élargissement ainsi apporté à la notion de grève politique.

## CONCLUSION

Grève politique, parti politique, syndicat politisé, politique syndicale, culture politique, sont, ainsi des éléments qui traversent l'entreprise (européenne) et, de là, ne manquent pas d'influer sur la politique organisationnelle, sur la politique générale et sur les différentes politiques particulières qui naissent dans l'entreprise et la conduisent vers des buts précis, qui ne sont pas «politiquement» (au sens managérial du terme) innocents.

Mais l'usage du vocable «politique», rapporté à l'entreprise et aux relations du travail, baigne dans l'équivoque. Et le malentendu n'est presque jamais ici fécond, comme il l'est en littérature.

Le moins que nous puissions faire est de savoir de quoi l'on parle. Et ce savoir ne peut s'acquérir, en relations industrielles, qu'avec un effort de connaissance des théories des organisations, de l'administration des entreprises, de l'histoire du *business* et du mouvement ouvrier et syndical, unis aux connaissances courantes de la science politique et, surtout, du jeu des interlocuteurs sociaux. Un beau programme...

#### RÉFÉRENCES

- MAYES, Bronston T. et Robert W. ALLEN, "Toward a Definition of Organizational Politics", *The Academy of Management Review*, vol. 2, n° 4, octobre 1977.
- ALLEN, Robert W., Dan L. MADISON, Lyman W. PORTER, Patricia A. RENWICK, Bronston T. MAYES, "Organizational Politics: Tactics and Characteristics of its Actors", *California Management Review*, vol. XXII, n° 1, Fall 1979.
- MILLER, Eugene F., "What Does 'Political' Mean?", *Review of Politics*, January 1980.
- WEISS, Dimitri, *Politique, partis et syndicats dans l'entreprise*, Paris, collection Relations industrielles, Les Éditions d'Organisation, 1979 A.
- WEISS, Dimitri, «Syndicats et crise économique», *Revue française des Affaires sociales*, avril-juin 1979 B, 2.
- WEISS, Dimitri, *La démocratie industrielle: cogestion ou contrôle ouvrier?*, Paris, collection Relations industrielles, Les Éditions d'Organisation, 1978 A.
- WEISS, Dimitri, «La participation à la gestion: aspects actuels», dossier BTE, *La Revue de l'Entreprise*, octobre 1978 B.
- PIZZORNO, Alessandro, "Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe", in *Crouch et Pizzorno*, 1977; "Conflitti in Europa", Milano, ETAS Libri, 1978; "Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict", in *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, vol. 2, London, Macmillan.
- WEISS, Dimitri, *Les relations du travail: employeurs, personnel, syndicats, État*, Paris, Dunod éditeur, 4<sup>e</sup> édition, 1978 C.

#### BIBLIOGRAPHIE COMPLÉMENTAIRE

- LANGE, Peter, "Sindacati, partiti, Stato e liberal-corporativismo", *Il Mulino*, novembre-décembre 1979, (traduit de l'américain).

## «Politique», Business and Unions

### Thoughts on the diverse meanings of the word «politique» in Industrial Relations

The word «politique» takes on a variety of meanings in business and industrial relations, the extent of which is more considerable in Southern Europe than in North America.

This is a constant source of problems for the neo-latin countries whose cultural, ideological and religious background, as well as their union and business history, are very different from those of countries of anglo-saxon or rather germanic origins.

Instead of benefiting from a vocabulary adapted remarkably to this field, they possess one single noun and one single adjective with identical spelling: «politica» or in French «politique». As a case in point, the English language has three distinct nouns: *politics*, *policy* and *polity*; as well as two different adjectives: *politic* and *political*.

As a result, it is possible to speak of a «politique organisationnelle» and of a «politique générale de l'entreprise» and the various subordinate «politiques» composing it. In our particular field, there are «politiques de personnel» and «politiques du travail» (in other words, aspects «politiques» of work organization as well as working conditions). There are other applications as well within the corporation, such as the organizational aspect of employee representation — the case of the «comité d'entreprise» in France — a body responsible for cultural activities, including «culture politique». (The latter constituting occasionally, the pretext for partisan propaganda). There is also the case of unions supposedly «politisées», largely because of their closed, but not necessarily organic links with political parties, for which they often act as transmission belts. Finally, there are political parties, organized as such in the workplace, and whose activities contradict from time to time the very unions which are closest to their point of view. The resulting interaction creates tensions, as each attempts to penetrate the area of «décisions politiques» of industrial management. We also speak of «grèves politiques» which take different forms in different countries.

All those questions require great discretion in the use of vocabulary, combined with more diversified knowledge in the very large area of industrial relations, including: organizational theory, business administration, labour and business history, political science and the dynamics of social interaction.